

Um Olhar Sobre a Acessibilidade para o Trabalho de Pessoas com Deficiência em Empresas Privadas do ABC Paulista

EDSON BRUNELLI RODRIGUES

Universidade Municipal de São Caetano do Sul - USCS
brunelli@titolare.com.br

EDUARDO DE CAMARGO OLIVA

Universidade Municipal de São Caetano do Sul - USCS
eduardo.oliva@uscs.edu.br

EDSON KEYSO DE MIRANDA KUBO

Universidade Municipal de São Caetano do Sul - USCS
edsonkubo@uscs.edu.br

Um Olhar Sobre a Acessibilidade para o Trabalho de Pessoas com Deficiência em Empresas Privadas do ABC Paulista.

1. Introdução

As pessoas com deficiência estão inseridas no contexto da diversidade cuja gestão representa um dos principais desafios para as organizações, no que tange a adaptar-se às diferenças entre as pessoas, seja em termos de raça, etnia, sexo e demais pessoas que fujam da norma convencional. Por outro lado, tal diversidade pode reduzir a integração e os contatos sociais, enfraquecer os laços de lealdade com os colegas de trabalho e com a organização, bem como recrudescer conflitos e problemas de comunicação, pois, para os empregados, conviver com indivíduos de identidades distintas pode ser intolerável (IRIGARAY, 2008).

Nota-se que a gestão da diversidade está permeada pela existência de inúmeros preconceitos, assim entendidos como crenças generalizadas sobre características pessoais (atributos) de grupos minoritários, as quais são consideradas como tipicamente negativas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010).

Algumas pesquisas já foram realizadas no sentido de identificar a questão do preconceito existente sobre pessoas com deficiência (Omote, 1987; Glat, 1995; Crochík, 1996; Marques, 1998; Marques, 2001; Popovick et al, 2003; Quintão, 2005) as quais nos auxiliam a entender melhor os preconceitos das pessoas que irão trabalhar com pessoas com deficiência.

Por outro ângulo, a inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho parece estar alicerçada sob a égide de dois paradigmas políticos internacionais dominantes. Um derivado dos Estados Unidos e Canadá, que conforme (Batávia, Schriener, 2001), tem por foco fortes medidas antidiscriminação, com ênfase em direitos civis e no modelo de vida independente por parte da pessoa com deficiência, e, outro, de acordo com (Goss, Goss, Adam-Smith, 2000) proveniente dos demais países europeus que se origina e depende substancialmente de cotas compulsórias de emprego e numa extensiva ação do Estado. Nesse segundo paradigma é que o Brasil se enquadra.

Com isso, as organizações no Brasil têm se deparado, com intensidade, com um aparato legal de determinação de contratação de pessoas com deficiência que acabam encontrando resistência das mesmas, em função de seus preconceitos e acima de tudo das mais variadas formas de concepção do público interno acerca da deficiência e com isso a consequente facilidade ou não no quesito diversidade e acessibilidade no mundo do trabalho.

Este artigo partiu do seguinte problema de pesquisa: como as empresas do ABC Paulista estão adaptadas para garantir acessibilidade das pessoas com deficiência, a fim de que as mesmas consigam realizar seu trabalho de forma efetiva? Esta questão é justificada pela necessidade de adaptação do ambiente de trabalho para gerar acessibilidade, sem a qual as pessoas com deficiência não terão condições adequadas para o exercício do mesmo. Nota-se, em pesquisa realizada nas bases de periódicos nacionais entre os anos de 2002 a 2012, uma escassa publicação a respeito do tema, cujo foco parece versar exclusivamente sobre acessibilidade de pessoas com deficiência em locais públicos e estâncias turísticas. Da mesma forma a escolha pela região do ABC Paulista pode ser justificada pelo fato da mesma ter sido berço dos movimentos sindicais no país que por representar trabalhadores de diversas classes profissionais pressupõe-se ter influenciado as organizações nos quesitos de acessibilidade para pessoas com deficiência para o trabalho.

O objetivo geral foi verificar o quanto as empresas do ABC Paulista favorecem acessibilidade às pessoas com deficiência em seu ambiente de trabalho, a partir de um estudo exploratório em empresas da região. A pesquisa teve os seguintes objetivos específicos: (a)

verificar acessibilidade aos deficientes físicos cadeirantes; deficientes visuais cegos e deficientes auditivos surdos (b) verificar se as empresas contratam pessoas com deficiência que possam adaptar-se às condições de acessibilidade instaladas, sem necessidade de adaptações por parte da organização.

O potencial dessas pessoas está muito além do percebido pela sociedade e a pessoa deixa de ser deficiente quando a sociedade lhe proporciona condições adequadas e as organizações promovem acessibilidade e condições de mostrarem suas competências. Nesse processo de ressignificação de como vemos as pessoas com deficiência é importante verificar qual nosso modelo interno de concepção da deficiência e quais são as suas implicações para a inserção delas no mercado de trabalho.

2. Revisão da Literatura

A inserção de pessoas com deficiência no trabalho é um tema relativamente recente nos estudos organizacionais, principalmente no que se refere à acessibilidade dessas pessoas ao ambiente de trabalho. Pesquisas têm sido feitas, porém mais focadas em acessibilidade a ruas e locais públicos do que ao ambiente de trabalho no que se refere a mudanças arquitetônicas específicas, bem como instrumentos e ferramentas adequadas que permitam a produção do trabalho por parte dessas pessoas.

2.1 O conceito de deficiência

O conceito de deficiência surge relacionado às questões de saúde, doenças e suas formas de tratamento e reabilitação, por isso, a *priori*, objeto de interesse no campo da medicina.

A OMS (Organização Mundial de Saúde) conceitua deficiência como ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica que se refere à biologia da pessoa. A Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, define pessoa com deficiência como aquela cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental. A Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Lei 7853/1989), regulamentada pelo Decreto 3298/1999, traz o conceito de pessoa com deficiência como aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Segundo Gil (2002), o conceito de pessoa com deficiência abrange um conjunto amplo de características, sendo que as deficiências podem ser físicas, sensoriais (da visão ou da audição) ou intelectuais. Podem ser de nascença ou ter surgido em outra época da vida, em função de doença ou acidente. Podem ter um impacto brando na capacidade de trabalho e de interação com o meio físico e social ou consequências maiores, que requerem apoio e assistência proporcionais.

Para efeito do Decreto nº. 3.298/99 artigo 3º considera-se:

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL(a), p.10).

E no artigo 4º, o mesmo dispositivo legal considera pessoa com deficiência a que se enquadra nos seguintes grupos:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Existem também os grupos de deficiência mental, cujo funcionamento intelectual está significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer ou trabalho. Em adição encontra-se o grupo de deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Estudos posteriores argumentam que a deficiência extrapola o aspecto médico e deve ser também discutida e conceituada na perspectiva de uma construção social, assim como a raça, o sexo e a orientação sexual (GORDON et al, 2001).

Essa abordagem da sociologia para a conceituação de deficiência tira o foco da deficiência em si e extrapola para uma perspectiva de adequação social, ou seja, deficiência pela desvantagem ou restrição da atividade causada pela organização social contemporânea, que exclui as pessoas com deficiência de suas principais atividades sociais (BARNES, OLIVER e BARTON, 2002). Com isso notamos que o conceito de deficiência começa a migrar do campo médico para o campo da sociologia, uma vez que não está mais ligada a sua origem e a percepção de suas causas médicas e sim à falhas da sociedade em acomodar suas necessidades. Nesse sentido, mais que identificar a deficiência como uma limitação individual, o modelo social identifica a sociedade como problema e as mudanças culturais e políticas como as fontes geradoras de solução (CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2010).

Essa nova conceituação de deficiência onde o foco não está mais na limitação da pessoa, por aspectos de sua saúde, doença ou necessidade de reabilitação e tratamento, mas sim nas adaptações da sociedade para diminuir as barreiras sociais que limitam suas atividades profissionais, acabam por desconsiderar o aspecto biológico da deficiência que existe por si só e independe das adaptações ambientais. Melhor, portanto, conceituar deficiência como um conjunto de vários fatores, considerando-se a questão médica, ligada a saúde e a biologia da pessoa e também as questões sociais ligadas às adaptações que a sociedade promove para que a pessoa com deficiência possa incluir-se e efetivamente produzir resultados através do trabalho. Como afirma Carvalho-Freitas e Marques (2010), são vários os fatores que podem associar-se na conceituação da deficiência e por isso melhor conceituarmos deficiência como produto de múltiplas forças biopsicossociais.

O conceito de deficiência é distinto da concepção que as pessoas têm a respeito da deficiência e que pode influenciar positivamente ou não na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. As formas de ver a deficiência, a concepção que as pessoas têm acerca da deficiência será abordada a seguir.

2.2 As concepções sobre deficiência

A concepção que as pessoas têm acerca de pessoas com deficiência parece estar mais associada a seu conjunto particular de valores e crenças do que a conceitos e definições médicas e legais. O conceito existe como parâmetro, definição, algo estático, pouco mutável e aceito por um grupo, enquanto a concepção como algo dinâmico, interpretação particular e passível de mudança por reflexão do seu agente. Tal concepção acerca de pessoas com deficiência pode fazer surgir pré-julgamentos ou mesmo pré-conceitos que segundo Carvalho-Freitas e Marques (2010) são crenças generalizadas sobre as características pessoais (atributos) de grupos minoritários, as quais são consideradas como tipicamente negativas.

A interpretação da deficiência conhecida como subsistência/sobrevivência parte do pressuposto de que as pessoas com deficiência serão aceitas ou rejeitadas na medida em que puderem demonstrar o quanto podem contribuir para a manutenção, desenvolvimento e produção do trabalho e sociedade. Em contrapartida a interpretação função instrumental considera que a sociedade ideal é aquela formada por homens e mulheres com formas perfeitas e saudáveis e, portanto as pessoas com deficiência, segundo essa concepção, deveriam ser excluídas da sociedade. Aristóteles afirma que “quanto, a saber, quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme” (ARISTÓTELES, 1988, p.135).

Corroborando com essa concepção de função instrumental, Gallagher (1995) afirma que foi com base nessa concepção, de sociedade ideal, que ocorreu a morte de milhares de pessoas com deficiência durante a Segunda Guerra Mundial e que ainda se encontra presente na atualidade, pela recusa de frequentar o mesmo ambiente que essas pessoas, as agressões verbais que afirmam serem elas um peso para o orçamento público, e a violência física e verbal dos grupos neonazistas os quais argumentam que se elas vivessem na época de Hitler seus destinos seriam as câmaras de gás.

Outra forma de interpretação é a deficiência como fenômeno espiritual, onde a mesma é derivada de uma determinação divina em função de coisas erradas e pecados cometidos pela própria pessoa ou por seus ascendentes ou por ser um canal de sofrimento para a elevação do ser e cura da alma e por fim uma possibilidade de proporcionar a outras pessoas a prática de caridade e benevolência. Existe a concepção de que essas pessoas seriam melhor atendidas dentro de instituições isoladas e por isso melhor acolhidas em conventos, igrejas e instituições para abrigar pessoas com deficiência (PESSOTI, 1984).

Carvalho-Freitas e Marques (2010) explica que a concepção de deficiência que considera a normalidade tem por base os critérios médicos e a pessoa com deficiência deve buscar tratamento e reabilitação para que ela consiga se enquadrar dentro dos padrões sociais. Por sua vez a concepção com foco na inclusão social tira o foco na pessoa com deficiência e coloca na sociedade no sentido de conceber a deficiência a medida que a sociedade à qual pertence tem falhas que não permitem acessibilidade a todos. Por fim a interpretação técnica que considera a gestão da diversidade como recurso a ser administrado pelas organizações de trabalho e a inclusão dessas pessoas.

A seguir, um quadro que traz um conjunto dos tipos de interpretação sobre deficiência, as concepções que se tem acerca da mesma, bem como as principais ações sociais decorrentes dessas visões e a possibilidade de inserção das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

QUADRO 1 – Principais concepções de deficiência

Matriz de interpretação predominante	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção de pessoas com deficiência
Subsistência/sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da pessoa com deficiência com vistas a propiciar a manutenção da sociedade	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração
Espiritual	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita a compaixão. O sentimento de caridade é o fator determinante desta matriz
Normalidade	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social
Inclusão Social	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais visando ser acessível a todos
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como um recuo dentro das organizações

Fonte: Carvalho-Freitas (2010, p.265)

Nota-se que a inserção de pessoas com deficiência, no ambiente de trabalho e as devidas adaptações no ambiente, a fim de gerar acessibilidade, estão relacionadas às concepções que os dirigentes de empresas têm acerca da deficiência, ou seja, maior favorabilidade para interpretações de inclusão social e técnica em contraposição com interpretações de normalidade, espiritual, sociedade ideal, e subsistência que têm a deficiência com motivo de segregação e exclusão social e, portanto não foco de administração por parte das organizações. A seguir, trataremos do aspecto legal de inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

2.3 A contratação de pessoas com deficiência

A contratação de pessoas com deficiência, pelas empresas, tem tido interferências de legislações diversas, que ao longo de suas publicações objetivaram conquistar espaço para essas pessoas no mundo do trabalho, bem como a efetiva inclusão e adequação do ambiente, garantindo assim o direito constitucional de trabalho (CF. 1988 – Artigo 6º).

Em 1991, a Lei nº. 8.213, sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, no Art. 93, instituiu o sistema de cotas em que a empresa privada, com cem ou mais empregados efetivos, está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência (PCDs), na seguinte proporção:

Tabela 1 – Cota de pessoas com deficiência

Número de empregados efetivos	Percentual de PCDs
De 101 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
Acima de 1000	5%

Fonte: Autores

Contudo, tal lei só teve eficácia quando o presidente da República publica o Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 (NERI, 2003). A lei de cotas, como é conhecida, impõe um novo desafio às empresas privadas que é o de contratar, em seu quadro de empregados efetivos, pessoas com deficiência.

No entanto, conforme (Brumer; Pavel; Mocelin, 2004), observa-se que a legislação só é colocada em prática, pelas empresas, quando as mesmas se veem ameaçadas por uma possibilidade de fiscalização, além do que a contratação dessas pessoas prevê anteriormente uma revisão da filosofia da empresa quanto ao processo de recrutamento, seleção, integração, treinamento, remuneração, assim como conhecimento das leis que amparam as pessoas com deficiência.

De igual amplitude, a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas demandam reestruturação no ambiente de trabalho para recebê-las, pressupõe acessibilidade em diversos níveis: arquitetônica (eliminação de barreiras físicas), comunicacional (eliminação de barreiras de comunicação interpessoal), metodológica (eliminação de barreiras nos métodos de estudo, trabalho), instrumental (eliminação de barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho), programática (referente a políticas públicas, normas e regulamentos) e atitudinal (preconceitos, estigmas, discriminação) (SASSAKI, 2006).

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão (SASSAKI, 1997).

As barreiras físicas e de comunicação juntamente com as barreiras atitudinais ainda são os principais elementos impeditivos da vida independente, com destaque para uma contradição que supõe, entre outros, a falta de acessibilidade aos edifícios públicos, às inadequações de projeto de ocupação do espaço urbano, a falta de sensibilidade social para com estes problemas e o fato de que as disposições legais se chocam com desconhecimentos e desinteresses daqueles que podem e devem contribuir para a construção de um entorno acessível (MARTINS, PIRES e MELO, 2006).

3. Percurso metodológico

A metodologia adotada foi exploratória, de caráter perceptivo uma vez que se busca conhecer melhor o tema, porém através do nível de concordância dos agentes da empresa (empregados) e, portanto pela percepção que os mesmos têm acerca do ambiente e não precisamente uma observação direta por parte dos pesquisadores.

A pesquisa pode ser caracterizada como *survey* que segundo (Gil, 2008), é o tipo de pesquisa que visa a descrever um objeto pesquisado e se utiliza geralmente de um instrumento, que pode ser um questionário.

A primeira etapa foi a identificação de elementos constitutivos da adaptação para acessibilidade ao ambiente de trabalho, para inclusão de pessoas com deficiência, e para tal foi tomado por base a Lei 10.098/2000 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Tal legislação refere-se aos espaços públicos, porém foi utilizada como parâmetro para o ambiente corporativo.

Identificado os elementos constitutivos partiu-se para a criação de um questionário, que, segundo Marconi e Lakatos (2002) é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Tal questionário é composto por assertivas, no total de dez, cujo conjunto está descrito a seguir.

Quadro 2 - IAT (Inventário de Acessibilidade ao Trabalho)

1	A empresa pode contratar deficientes físicos – cadeirantes , pois eles terão acesso por corredores/portas mais largas (mínimo 80cm)
2	A empresa pode contratar deficientes físicos – cadeirantes , pois eles terão acesso a sanitários adaptados.
3	A empresa pode contratar deficientes físicos – cadeirantes , pois eles terão acesso por rampas ou elevadores.
4	A empresa pode contratar deficientes visuais - cegos , pois eles terão acesso por piso tátil unidirecional e alarmes sonoros.
5	A empresa pode contratar deficientes visuais - cegos , pois eles terão acesso a software de leitura de texto.
6	A empresa pode contratar deficientes visuais - cegos , pois eles terão acesso a materiais em Braille, teclados e mouses adaptados.
7	A empresa pode contratar deficientes auditivos – surdos , pois eles terão acesso a comunicação e sinalização visual.
8	A empresa pode contratar deficientes auditivos – surdos , pois eles terão apoio de outros empregados em Libras – Língua Brasileira de Sinais.
9	A empresa onde trabalho não contrata pessoas com deficiência
10	A empresa onde trabalho contrata pessoas com deficiência que possam se adaptar as condições atuais do ambiente de trabalho.

Fonte: Autores

Para a construção do questionário foi utilizado a escala de *Likert* por ser usual em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os respondentes especificam seu nível de concordância com uma afirmação (assertiva).

As assertivas foram marcadas com números de um a cinco, de acordo com a percepção dos empregados acerca da acessibilidade do ambiente de trabalho, sendo que 1 = discordo totalmente, 2 = discordo, 3 = nem concordo nem discordo, 4 = concordo, 5 = concordo totalmente. As assertivas foram reunidas em grupos que se refere a um dos três tipos de deficiência cuja acessibilidade se quer investigar, respectivamente as asserções 1,2 e 3 o deficiente físico cadeirante, 4,5 e 6 o deficiente visual cego, 7 e 8 o deficiente auditivo surdo e as assertivas 9 e 10 não tiveram agrupamento.

Quanto ao tratamento estatístico dos dados e análise dos mesmos, utilizou-se o programa estatístico SPSS (*Statistical Package Of Social Science*) e a análise da confiabilidade do mesmo foi verificada aplicando-se o coeficiente *Alfa de Cronbach* e encontrado coeficiente de precisão que varia entre 0,82 e 0,91 e, portanto considerados satisfatórios.

O questionário foi entregue, pelos pesquisadores, a cento e quarenta e sete profissionais da área de recursos humanos que trabalham cada qual, em uma empresa privada localizada nos municípios de Santo André (SA), São Bernardo do Campo (SBC) e São Caetano do Sul (SCS). O critério de escolha das empresas da amostra foi de terem mais de cem empregados efetivos e, portanto, pela legislação, obrigados a terem em seu quadro de empregados um percentual de pessoas com deficiência. O segmento de atuação das empresas, bem como sua origem não foi considerado para discriminação da amostra. O retorno foi de oitenta e cinco profissionais, que representa 58% da amostra e a proporção de empresas pesquisadas por município foi de 42% (SA), 40% (SCS) e 18% (SBC). A pesquisa foi realizada no mês de junho de 2013 e as respostas foram individuais e sigilosas.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

Os pontos de análise serão abordados por grupos de assertivas as quais se referem a um tipo de deficiência, iniciando-se pelo grupo de assertivas para os deficientes físicos

cadeirantes, seguindo para o grupo de assertivas para deficientes visuais cegos e por fim o grupo referente aos deficientes auditivos surdos.

Sobre os deficientes físicos cadeirantes nota-se que a assertiva que trata de acessibilidade a sanitários adequados no ambiente de trabalho tem o maior índice de discordância, seguido pelas assertivas sobre acesso por corredores/portas mais largas e de com índices bem próximos também sobre acesso por rampas ou elevadores ao ambiente de trabalho.

Analisando o grupo de assertivas para deficientes físicos cadeirantes e considerando apenas os percentuais de resposta para discordo totalmente, discordo, concordo e concordo totalmente nota-se que a maioria das empresas, cerca de 50, correspondentes aos 64% de maior índice alcançado, não tem acessibilidade para deficientes físicos cadeirantes e a contratação dessas pessoas demandaria reformas estruturais e de arquitetura prévias, sendo as mais emergenciais as relacionadas a mudanças arquitetônicas para adaptação de sanitários. Com isso observa-se o já exposto (Sasaki, 1997) de que empresa que acredita no valor da diversidade humana contempla as diferenças individuais e implementa adaptações no ambiente físico.

Tabela 2 – grupo de assertivas para deficientes físicos cadeirantes

Deficientes físicos cadeirantes	Assertiva 1		Assertiva 2		Assertiva 3	
	Número de respondentes	% da Amostra	Número de respondentes	% da Amostra	Número de respondentes	% da Amostra
Discordo totalmente	28	32,90	37	43,50	32	37,60
Discordo	18	21,20	14	16,50	13	15,30
Nem concordo nem discordo	5	5,90	4	4,70	5	5,90
Concordo	20	23,50	18	21,20	18	21,20
Concordo totalmente	14	16,50	12	14,10	17	20,00

Fonte: Autores.

O grupo de assertivas referentes aos deficientes visuais cegos teve resultados para discordo totalmente e discordo em patamares altos e sem diferença significativa, encontrando-se uma baixa acessibilidade a *softwares* de leitura, bem como a baixa presença de materiais em *Braille* e teclados e mouses adaptados traz uma reflexão, já realizada por (Carvalho-Freitas, Marques, 2010) onde mais que identificar a deficiência como uma limitação individual, o modelo social identifica a sociedade como problema e as mudanças culturais e políticas como as fontes geradoras de solução.

Tabela 3 – grupo de assertivas para deficientes visuais cegos

Deficientes visuais cegos	Assertiva 4		Assertiva 5		Assertiva 6	
	Número de respondentes	% da Amostra	Número de respondentes	% da Amostra	Número de respondentes	% da Amostra
Discordo totalmente	46	54,10	50	58,80	50	58,80
Discordo	23	27,10	20	23,50	19	22,20
Nem concordo nem discordo	6	7,10	5	5,90	6	7,10
Concordo	7	8,20	8	9,40	8	9,40
Concordo totalmente	3	3,50	2	2,40	2	2,40

Fonte: Autores

As duas assertivas que compõem o grupo referente aos deficientes auditivos surdos tiveram resultados também com baixo índice de concordância dos respondentes, demonstrando uma maior discordância no quesito utilização de Libras – Língua Brasileira de Sinais por parte de outros empregados que tem contato com os surdos, porém também um alto índice de discordância sobre o acesso a comunicação e a sinalização visual mostrando que a

minoria percebe essa acessibilidade na empresa. Nota-se que a maioria das empresas pesquisadas, não tem acessibilidade para deficientes auditivos surdos e a contratação dessas pessoas demandaria aquisição de materiais e capacitação de empregados em Libras para a comunicação ser possível e inclusiva, o que corrobora com o já exposto por (Sasaki, 2006) onde a amplitude da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas demanda reestruturação comunicacional (eliminação de barreiras de comunicação interpessoal), bem como atitudinal (preconceitos, estigmas, discriminação).

Tabela 4 – grupo de assertivas para deficientes auditivos surdos

Deficientes auditivos surdos	Assertiva 7		Assertiva 8	
	Número de respondentes	% da Amostra	Número de respondentes	% da Amostra
Discordo totalmente	37	43,50	45	52,90
Discordo	16	18,80	16	18,80
Nem concordo nem discordo	14	16,50	7	8,20
Concordo	8	9,40	8	9,40
Concordo totalmente	10	11,80	9	10,60

Fonte: Autores

A assertiva 9: “a empresa não contrata pessoas com deficiência”, foi analisada considerando-se as respostas em concordo totalmente e concordo o que apresentou um percentual de 56% ou seja, cerca de 48 respondentes afirmam que a empresa onde trabalham não contratam pessoas com deficiência. Isso nos remete ao já comentado por (Brumer; Pavel; Mocelin, 2004), que as empresas demonstram aguardar perspectiva de fiscalização do trabalho para então cumprirem as contratações estipuladas pela cota, uma vez que todas as empresas pesquisadas possuem mais de cem empregados e, portanto obrigadas a terem pessoas com deficiência em seu quadro de empregados efetivos.

A assertiva 10 do questionário indaga se a empresa contrata pessoas com deficiência desde que as mesmas possam adaptar-se as condições atuais do ambiente de trabalho, ou seja, sem a necessidade prévia de adaptação para acessibilidade por parte da empresa. O total da amostra de empresas encontrou um percentual de 53%, ou seja, cerca de 45 empresas que pela percepção dos respondentes contrata pessoas com deficiência desde que as mesmas possam adaptar-se as condições atuais de acessibilidade no local de trabalho. Isso nos remete ao já exposto (Irigaray, 2008) onde para os empregados, conviver com indivíduos de identidades distintas pode ser intolerável.

5. Considerações Finais

Os resultados desse estudo confirmam que, a acessibilidade para pessoas com deficiência física (cadeirantes), visual (cegos) e auditiva (surdos) no ambiente organizacional é precária e talvez inexistente em muitas das organizações pesquisadas.

Do grupo de deficiências nota-se que, as adaptações do ambiente de trabalho para os deficientes visuais cegos é a que demandaria maior adaptação nas empresas pesquisadas uma vez que cerca de 70 delas respondeu que não tem adaptações e recursos adequados para essa população. Colocando em uma escala decrescente de falta de acessibilidade temos os deficientes visuais cegos, seguidos pelos deficientes físicos cadeirantes e finalizando com os deficientes auditivos surdos, o que não significa condições adequadas e sim uma escala de grandeza sobre necessidade de adequação.

Contudo quando as empresas foram indagadas sobre a existência de contratação de pessoas com deficiência a concordância chega a quase metade da amostra, ou seja, existe a contratação de pessoas com deficiência, porém não dentro dos tipos de deficiência abordadas

nos grupos específicos dessa pesquisa. Tal constatação é reforçada quando as empresas, também na metade da amostra afirmam que só contratam pessoas com deficiência que possam adaptar-se as condições de acessibilidade existentes.

Isso nos remete a hipótese de que as empresas, de alguma forma, estão cumprindo a determinação legal de contratação de pessoas com deficiência, em percentual de acordo com seu número de empregados efetivos, não em sua totalidade, talvez por falta da presença mais efetiva da fiscalização do trabalho, porém tem optado pela contratação de pessoas com deficiência que não irão gerar necessidade de adaptação no ambiente, ou seja, aquelas que podem adaptar-se as condições atuais de acessibilidade para inclusão sem contudo que demandem às empresas mudanças estruturais.

Tendo em vista os resultados da pesquisa, recomenda-se que futuros estudos tragam a investigação acerca da correlação existente entre as concepções de deficiência dos gestores empresariais na tentativa de melhor entendimento sobre o fator acessibilidade nas organizações. Trata-se de um assunto de grande abrangência e, dessa maneira, possível de se conseguir informações confiáveis para a gestão mais inclusiva desse potencial humano nas organizações.

Finalizando, cabe ressaltar que o processo de inserção de pessoas com deficiência nas empresas, com acessibilidade e condições de trabalho adequadas, não é apenas um procedimento, para cumprimento de uma lei e sim uma busca por uma sociedade mais justa, uma sociedade que cresce com as diferenças, com o potencial das minorias e tem acima de tudo suas concepções acerca de deficiência, em constante avanço e credibilidade.

Referências

- ARISTÓTELES. **A política**. Rio de Janeiro: Tecnoprint, 1988. (Coleção Universidade de Bolso).
- BARNES, C.; OLIVER, M.; BARTON, L. **Disability Studies Today**. Cambridge: Polity, 2002.
- BATÁVIA, A. I.; SCHRINER, K. The Americans with disabilities act as engine of social change models of disability and the potential of civil rights approach. **Policy Studies Journal**, v.29, n.4, p. 690-702, 2001.
- BRASIL(a), **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 17 de junho de 2013.
- BRASIL(b), **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 de jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm > Acesso em: 17 de junho de 2013.
- BRASIL(c), **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 de dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm > Acesso em: 12 de junho de 2013.
- BRUMER, A.; PAVEL, K.; MOCELIN, D. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologias**. São Paulo, ano 6, n.11, p.300-327, 2004.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho, 2007. 314p. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A.L. (Org.) **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá Editora, 2010.
- CROCHÍK, J.L. Preconceito, indivíduo e sociedade. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v.4, n.3, p.47-70, 1996.
- GALLAGHER, H. G. Stapping up spastics: the perspective of social attitudes toward people with disabilities. **Law & Medicine**. v.10, issue 4, 1995.
- GLAT, R. Integração dos portadores de deficiências: uma questão psicossocial. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v.3, n2, p.89-94, 1995.
- GORDON, B. O. et al. Bringing disability into the sociological frame: a comparison of disability with race, sex and sexual orientation statuses. **Disability & Society**. v16, n.1, p.5-19, 2001.
- GOSS, D.; GOSS, F.; ADAM-SMITH, D. Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. **The International Journal of Human Resources Management**, v.11, n.4, p. 807-821, 2000.
- GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, M. **O Que as Empresas Podem Fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- IRIGARAY, H. A. R. **As diversidades nas organizações brasileiras: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho**. Tese de Doutorado em Administração de Empresas,

Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARQUES, C.A. Implicações políticas da institucionalização da deficiência. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.19, n.62, p.1-21, 1998.

MARQUES, C.A. A construção do anormal: uma estratégia de poder. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 2001, Caxambú. **Anais Caxambú:** ANPED, 2001.

MARTINS, L. A. R.; PIRES, C. N. L.; MELO, F. R. L. V. **Inclusão:** Compartilhando Saberes, 2 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

NERI, M. **As empresas e as cotas para pessoas com deficiências:** Conjuntura Econômica. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2003.

OMOTE, S. Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. **Didática**, v.22, n.22/23, p.167-180, 1987.

PESSOTTI, I. **Deficiência mental:** da superstição à ciência. São Paulo: T. A. Queiroz, 1984.

POPOVICK, P. M. et al. The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. **The Journal of Psychology**, v.137, n.2, p.163-177, 2003.

QUINTÃO, D.T.R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. **Psicologia & Sociedade**, Campinas, v.17, n.1, p. 17-28, 2005.

SASSAKI, R. K. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Rio de Janeiro: Prodef, 1997.

_____. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos.** 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.